ISSN : 2685-9092 Vol. 3 No. 2 (November, 2021)
How to Optimism Affects The Work Family Balance of Church Full-timmer

Yonathan Setyawan, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: jonsijo15@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between optimism and work family balance of fulltimer on Christian church. The subjects in this study were 75 full-timers on Christian churches in the former residency of Madiun with predetermined criteria. The data collection tool used is the work family balance scale and the optimism scale. The analysis technique uses the product moment correlation and regression technique to analyze. The results of the analysis show that there is a positive relationship between optimism and work family balance in church fulltimers with a correlation value of 0.580 (p<0.01). The amount of effective contribution of optimism with work family balance is 28.3%, and the remaining 71.7% is influenced by other variables. The Work Family Balance category for church fulltimers is in the medium category, which is 93.3% and the Optimism of church fulltimers is in the medium category, which is 76%.

Keywords: Optimism, Work Family Balance

PENDAHULUAN

Dewasa ini manusia membutuhkan organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lainnya. Hal ini didukung oleh Siagian (2013) yang menyatakan bahwa manusia modern semakin menyadari sebagai manusia organisasi. Mengingat manusia modern yang tidak terlepas dari organisasi, maka begitu juga munculnya organisasi gereja kristen. Menurut Allen (1972) gereja dikatakan sebagai organisasi dikarenakan gereja mempunyai anggota, pemimpin, dan melakukan interaksi satu sama lainnya. Organisasi gereja terbentuk karena adanya umat yang disebut rakyat menurut pemerintah untuk memenuhi kebutuhan rohani yang meliputi pengakuan, kasih sayang, perhatian, rasa aman, damai, dan damaii sejahtera (Reslawati, 2014).

Organisasi Kristen Protestan di Indonesia mengalami pertumbuhan organisasi yang pesat. Menurut Reslawaty (2014) organisasi gereja pada tahun 1992, terdapat sekitar 275 organisasi atau denominasi Gereja Kristen Protestan dan 400 yayasan Kristen Protestan yang bersifat gerejawi. Hal ini juga didukung oleh Rudi (2013) dalam kompas.com yang menyatakan bahwa dalam rentang 20 tahun pertumbuhan gereja sebanyak 130 persen. Data ini juga didukung oleh kepala pusat kerukunan beragama Kemenag RI tahun 2010 dalam kompas.com tahun 1997-2004 ada kenaikan jumlah dan presentasi tempat ibadah agam kristen yaitu jumlah gereja kristen protestan sebesar 131% dari 18.997 menjadi 43.909 (Jappy, 2014).

Menurut Allen (2008) organisasi gereja dapat berfungsi dengan baik jika memenuhi tri-tugas panggilan gereja yaitu bersekutu (koinonia), bersaksi (marturia) dan melayani (diakonia). Upaya agar gereja dapat bertumbuh diberikan tiga tugas itu, baik secara kualitas (kedewasaan iman anggota jemaat) maupun secara kuantitas (pertambahan jumlah anggota dan juga sarana-prasarana) yang dibutuhkan untuk terus bersaksi dan melayani dunia (Borrong, 2019). Menilik tugas panggilan tersebut gereja harus memiliki pekerja yang menerima layanan panggilan (Borrong, 2019). Adapun juga tugas lain dalam organisasi gereja seperti kebaktian minggu secara reguler, pembaptisan, perjamuan kudus, pemberkatan pernikahan, pemakaman, penggembalaan (pelayanan pastoral) dan sebagainya (Ditjen Bimas Kristen, 2011).

Bekerja dengan mangabdikan diri kepada sebuah gereja untuk memberikan sepenuh waktunya melayani jemaat dan bekerja di gereja seringkali orang menyebutnya dengan Fulltimer Gereja. Hal ini juga didukung oleh Tong (2009) dalam buletinpillar.org mengatakan jika pekerja gereja memiliki dua elemen, yaitu pelayanan penuh waktu (full-time) dan pelayanan awam (part-time), yang keduanya saling melengkapi.

Berdasarkan studi pendahuluan pada 10 gereja di Madiun. Adapun satu gereja dari beberapa di Madiun memiliki jumlah *fulltimer* gereja sebanyak 15 orang dengan jumlah jemaat sebesar 1000 jemaat dan dibantu oleh *volunteer* dalam bidang atau komisi tertentu untuk membantu melayani jemaat. *Fulltimer* gereja terbagi yaitu sebagai penggembalaan dan sebagai karyawan/tenaga kerja gereja. Penggembalaan memiliki tugas untuk melayani jemaat seperti menyiapkan materi untuk kotbah setiap minggunya sesuai dengan komisinya (komisi anak, kepemudaan, dan dewasa hingga lansia), mengunjungi jemaat jika jemaat sakit atau menghadapi masalah, serta harus siap untuk dihubungi oleh jemaat kapanpun baik melalui telepon atau whatsapp apabila jemaat membutuhkan bantuan. Bagian *fulltimer* ketenagakerjaan memiliki tugas sebagai petugas administrasi gereja, petugas kebersihan gereja ataupun petugas keamanan gereja yang mengabdikan diri untuk gereja. Adanya pandangan yang dimiliki oleh fulltimer gereja bahwa suatu keharusan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang dibutuhkan oleh jemaat dengan prinsip multitasking yaitu satu *fulltimer* harus dapat mengerjakan semua jenis pekerjaan yang ada, ini akan berimbas tersendiri bagi *fulltimer* khususnya *fulltimer* yang sudah berkeluarga.

Pada masa pandemi covid-19 ini kegiatan gereja dibatasi namun memberikan tambahan pekerjaan pada fulltimer gereja. Hal ini dikarenakan bagi para fulltimer yang harus memikirkan cara untuk memberikan pelayanan terbaik bagi jemaat dengan memikirkan ibadah secara online serta diharapkan dapat melayani jemaat dengan baik melalui online. Jika sebelum pandemi covid-19 fulltimer melakukan kegiatan pelayanan secara tatap muka, namun saat pandemic semua beralih online yang tentunya memberikan tantangan tersendiri untuk para fulltimer harus ekstra memberikan pelayanan secara online dengan menggunakan teknologi. Beberapa gambaran pekerjaan fulltimer gereja saat masa pandemic covid-19 yaitu menyiapkan materi & ide untuk setiap ibadah secara kategorial (dari anak-anak, remaja, dewasa, & lansia) yang mengharuskan fulltimer menyiapkan materi yang menarik terutama pada komisi anak & kepemudaan yang menuntut krativitas dalam mempersiapkan materi, selain itu timbulnya ketakutan selama masa pandemic jika tidak dapat bertemu dengan jemaat yang dilayaninya justru mundur akibat terbiasa tidak beribadah lagi.

Timbulnya ketakutan atau kecemasan ini sangatlah wajar dikarenakan fulltimer bukan sekadar bekerja saja tetapi juga melayani yang tentunya memiliki ikatan emosional dengan jemaat yang dilayaninya. Tentunya ini menjadi sebab para fulltimer gereja stress dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi covid-19, terlebih dengan para fulltimer harus belajar menggunakan teknologi untuk mengadakan ibadah online dan juga memikirkan bagaimana memberikan pelayanan pada jemaat yang tidak dapat dijangkau dengan teknologi seperti seperti pada jemaat diatas 50 tahun (lansia). Hutahaean, Silalahi & Simanjuntak (2020) menjelaskan bahwa responden yang mengikuti ibadah live streaming sebesar 92 % dan peneliti berharap gereja perlu berfokus untuk mencari orang atau komisi yang serius pada bidang digital karena teknologi informasi kini menjadi alat pelayanan jemaat pada masa covid-19 ini. Tidak jarang fulltimer membawa pekerjaan ini di rumah. Dalam hal bekerja, jika fulltimer sudah berumah tangga maka akan memberikan dampak tersendiri bagi keluarga yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Gleick (1999) saat ini, semua orang sibuk dan merasa terburu-buru dikarenakan banyak rumah tangga kedua pasangan memiliki pekerjaan yang digaji, meskipun mereka memiliki anak yang masih kecil, mereka terus menerus dalam proses menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Penelitian Sari (2012) menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan konflik dalam keluarga adalah hadirnya anak, meningkatnya kebutuhan, banyaknya kegiatan baik yang bersifat sosial maupun terkait dengan pekerjaan dan kesulitan dalam membagi waktu untuk setiap kegiatan. Oleh sebab itu penting sekali adanya keseimbangan dan kepuasan yang harus dimiliki oleh pekerja sebagai panggilannya dan dapat memenuhi perannya dalam keluarga sebagai anggota atau bagian dari keluarga sehingga para fulltimer mampu memenuhi work family balance.

Menurut Greenhauss, Collins & Shaw (2003) work family balance merupakan keadaan dimana individu dapat terikat dan puas terhadap perannya dikeluarga maupun di pekerjaan. Adapun aspek work family balance menurut Greenhauss, Collins & Shaw (2003) adalah Keseimbangan waktu yaitu a.) keseimbangan waktu yang diberikan untuk bekerja dan menjalankan perannya dalam keluarga, b.) keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dengan peran pekerjaan dan peran keluarga dan c.) kepuasan yaitu keseimbangan kepuasan yang sama peran keluarga dan peran pekerjaan.

Work Family Balance menjadi kajian menarik untuk diteliti. Pasalnya work family balance tentunya menjadi bagian terpenting untuk mengahadapi permasalahan pekerjaan-keluarga maupun keluarga-pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Vanderpool & Way (2013) menunjukkan bahwa dampak kurangnya work family balance seorang pekerja akan mengalami kecemasan dalam hal bekerja, niatan untuk pindah pekerjaan, dan turnover secara sukarela.

Handayani, Arri, Afiatin, Tina, Adiyanti & Himam (2015) menyatakan factor work family balance yaitu dukungan sosial, komitmen, kehadiran anak, karakter individu (kepribadian, temperament, optimis), dan otonomi kerja. Menurut Scheuller & Seligman (2008) optimisme adalah keadaan dimana seseorang melihat sisi terang kehidupan dan mempertahankan harapan ditengah tantangan dan mempercayai semua berjalan baik. Aspek-aspek dari optimisme menurut Seligman (2006) yaitu: a). Aspek permanence yaitu seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. b). Aspek pervasiveness yaitu seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab permasalahan hingga akar-akarnya. c.) Aspek personalization yaitu penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain).

Bulgan (2011), dan Valcour (2007) berpendapat bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi work family balance . Individu yang berbeda, ketika dihadapkan pada situasi yang sama, dapat memiliki persepsi berbeda berdasarkan kepribadian mereka. Hal ini dapat memberikan penjelasan jika seorang fulltimer ketika memiliki kepribadian optimis maka fulltimer dapat melakukan work family balance yaitu dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarganya baik pada keseimbangan waktu di pekerjaan dan keluarga, keseimbangan keterlibatan di pekerjaan dan keluarga, serta keseimbangan kepuasan di pekerjaan dan keluarga. Hal ini dapat memberikan gambaran jika fulltimer gereja memiliki kepribadian optimis maka mereka dapat melakukan work family balance. Optimisme menurut Seligman (2006) terdapat beberapa aspek yang mengikutinya yaitu: Permanence, pervasiveness, dan personalization.

Aspek *permanence* yaitu seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. Individu yang optimis akan memandang peristiwa yang buruk akan bersifat sementara dalam kehidupannya. Peristiwa buruk juga di pandang sebagai sesuatu yang bisa ditempuh dengan waktu yang tidak lama. Sebaliknya, peristiwa baik akan dipandang sebagai peristiwa yang bersifat menetap. Peristiwa baik juga akan dipandang berasal dari dalam individu yang optimis. Adanya pandangan peristiwa yang buruk yang terjadi tidak bertahan lama dan peristiwa yang baik akan bersifat menetap yang dimiliki oleh seorang *fulltimer* gereja maka akan memberikan nilai optimisme yang tinggi sehingga aspek *time balance* pada variabel *work family balance* dapat tercapai dengan baik. Hal ini biasanya terjadi pada para *fulltimer* gereja dimana ketika *fulltimer* menghadapi masalah yang berkaitan dengan waktu, masalah ini didasarkan terjadi karena ada pandangan kegagalan untuk membagi waktu pekerjaan dengan keluarga. Pandangan diatas, dapat dikuatkan dengan pendapat Optimisme yaitu suatu keyakinan individu bahwa peristiwa yang buruk atau kegagalan hanya bersifat sementara, tidak akan mempengaruhi aktivitas lain, serta tidak mutlak disebabkan oleh diri sendiri namun dapat disebabkan oleh hal lain (Seligman, 2006).

Aspek *pervasiveness* yaitu seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab permasalahan hingga akar-akarnya. Individu yang optimis tidak akan memberikan alasan-alasan yang universal sebagai penyebab dari kegagalannya, namun alasan dari setiap kegagalan bisa dijelaskan secara spesifik mengenai penyebabnya. Pada aspek ini jika seorang *fulltimer* gereja dapat memberikan penjelasan dan mampu mencari penyebab terjadinya sebuah masalah maka *fulltimer* tersebut memiliki optimisme yang tinggi dan dapat mencapai *work family balance*. Hal ini dapat terjadi ketika *fulltimer* gereja mampu menjelaskan penyebab-penyebab terjadinya sebuah permasalahan yang memberikan kepuasan pada *fulltimer* gereja sehingga menghasilkan ketrampilan untuk mengatasi masalah yangterjadi. Hal ini dikarenakan seseorang yang optimis mempunyai harapan yang kuat mengenai banyak hal yang terjadi dalam kehidupannya serta mampu mengatasi permasalahannya dengan terampil walau mendapatkan suatu cobaan dan merasa tidak sanggup menghadapinya (Goleman, 2002).

Aspek personalization menjelaskan setiap penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain). Individu yang memiliki optimisme akan memandang peristiwa baik berasal dari dalam diri individu tersebut. Sebaliknya, setiap peristiwa yang berujung kegagalan berasal dari luar dirinya atau faktor eksternal. Jika fulltimer gereja memandang masalah yang buruk itu berasal dari luar dirinya dan peristiwa baik berasa dari dalam individu berarti fulltimer memiliki optimisme yang tinggi dan dapat mencapai work family balance sehingga memberikan kepuasan pada fulltimer dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Hal ini dapat terjadi dikarenakan seorang yang optimis akan meningkatkan kesejahteraan fisik dan kesehatan mental serta membantu seseorang dalam peyesuaian diri dengan kehidupan sosial dan lebih mendapatkan kepuasan hidup (Scheier, Carver, & Bridges, 1994)

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah fulltimer gereja berjumlah 75 orang dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak serta berada di wilayah sekaresidenan Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala Work family balance (27 aitem; α = 0,908) yang disusun berdasarkan aspek Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance) dan Skala Optimisme (20 item; α= 867) yang disusun berdasarkan aspek Seligman (2006) yaitu: a). Aspek permanence yang memiliki makna bahwa seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. b). Aspek pervasiveness yang memiliki makna bahwa seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab permasalahan hingga akar-akarnya. c.) Aspek personalization menjelaskan setiap penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain). Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan korelasi product moment dan uji regresi untuk mengetahui sumbangan efektif optimisme pada *work family balance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Korelasi Product Moment

Variabel Y	Variabel X	Nilai		Keterangan
Work Family Balance	Optimisme	Korelasi	p	Signifikan
		0,580	0,000	

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* didapatkan hasil terdapat hubungan positif antara Optimisme dengan *Work Family Balance*, didapatkan nilai korelasi *product moment* sebesar 0,580 (p<0,01). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Besarnya sumbangan efektif optimisme dengan *Work family balance* sebesar 28,3%, dan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2 . Kategorisasi Work Family Balance

Skor	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase (%)
$\chi \leq 49,5$	Rendah	5	6,67%
$49,5 < \chi \leq 85,5$	Sedang	70	93,3%
$\chi > 85,5$	Tinggi	0	0%
	Total	75	100%

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa *Work Family Balance* pada subjek yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (6,67%), kategori sedang sebanyak 70 orang (93,3%) dan kategori tinggi sebanyak 0 (0%). Dapat disimpulkan bahwa *Work Family Balance* pada *Fulltimer* gereja termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 3. Kategori Optimisme

Skor	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase (%)
$\chi \leq 36,7$	Rendah	0	0%
$36,7 < \chi \leq 63,3$	Sedang	57	76%
$\chi > 63,3$	Tinggi	18	24%
	Total	75	100%

Berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa optimisme pada subjek yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 57 orang (76%) dan kategori tinggi sebanyak 18 orang (24%). Dapat disimpulkan bahwa Optimisme pada *Fulltimer* gereja termasuk dalam kategori sedang.

Pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Optimisme dengan *work family balance*, didapatkan nilai korelasi product moment sebesar 0,580 (p<0,01). Besarnya sumbangan efektif optimisme dengan *work family balance* sebesar 28,3%, dan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini

membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan positif antara optimisme dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Afiatin, Adiyanti, & Himam (2015) yang melakukan penelitian dengan judul "*Factors Impacting Work Family Balance of Working Mothers*" menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Family Balance* adalah karakter Individu dimana peneliti mengungkap jika responden dapat melakukan *work family balance* ketika memliki karakter yaitu optimistic. Hasil studi tersebut menunjukkan ketika seorang pekerja memliki sikap optimis dimana pekerja dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarganya dengan baik maka seorang yang optimis merasa bahwa dia dapat menyelesaikan semua tugasnya di rumah dan kantor, sehingga keseimbangan dapat tercapai. Sebaliknya seorang yang pesimistis sering merasa dirinya tidak mampu, dan takut untuk bergerak maju sehingga waktu bisa terbuang sia-sia dan dengan demikian keseimbangan sulit dicapai. Hal ini dapat memberikan gambaran jika seorang *fulltimer* ketika memiliki kepribadian optimis maka *fulltimer* gereja dapat melakukan *work family balance*. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian jika pada skala optimisme *fulltimer* gereja pada item nomor 11 menunjukkan skor tertinggi dengan item pernyataan: "*Saya selalu memastikan detail pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan gereja sukses terselesaikan*." Hal ini menunjukkan jika saat *fulltimer* gereja memastikan detail pekerjaan dengan baik, maka *fulltimer* dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Bulgan (2011), dan Valcour (2007) berpendapat bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi *work family balance*. Individu yang berbeda, ketika dihadapkan pada situasi yang sama, dapat memiliki persepsi berbeda berdasarkan kepribadian *fulltimer gereja*. Hal ini dapat memberikan gambaran jika seorang *fulltimer* ketika mereka memiliki kepribadian optimis maka mereka dapat melakukan *work family balance*. Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara Optimisme dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja. Hasil kategorisasi pada variabel optimisme yaitu sebanyak 5 responden (76%) termasuk dalam kategori sedang, sedangkan hasil kategorisasi pada *work family balance* yang termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 responden (93,3%). Berdasarkan hasil kategori tersebut dapat diijelaskan bahwa optimisme yang dimiliki *fulltimer* gereja dalam kategori sedang sehingga perlu adanya peningkatan optimisme pada *fulltimer* gereja dan *work family balance* pada *fulltimer* gereja dalam kategori sedang sehingga perlu adanya peningkatan *work family balance* melalui manajemen diri. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah *fulltimer* gereja dikarenakan tidak semua gereja memiliki *fulltimer* gereja, selain itu penelitian ini dalam kategori baru dikarenakan penelitian sebelumnya untuk meneliti korelasi antara optimisme dengan *work family balance*.

KESIMPULAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan positif antara optimisme dengan *work family balance*. Semakin optimisme maka semakin tinggi *work family balance*. Sebaliknya semakin rendah optimisme maka semakin rendah *work family balance*, sehingga menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara optimisme dengan *work family balance* pada fulltimer gereja di karesidenan kota Madiun. Besarnya sumbangan efektif optimisme dengan *work family balance* sebesar 28,3%, dan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa optimisme dan *work family balance* yang dimiliki fulltimer gereja berada dalam kategori sedang. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor dari *work family balance*.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, W. G. (1972). *A Church at Work: A Handbook of Church Polity*. Nashville: Convention Press

Borrong, R. P. (2019). Kepemimpinan dalam Gereja Sebagai Pelayanan. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama*, 2(2), 1-13

Bulgan, G. (2011). Work Family Balance and Psychososial Adjustment of International Students (Unpublished doctoral dissertation). Purdue University.

Gleick. (1999). Manajemen Strategis dan. Kebijakan Perusahaan. Jakarta: Erlangga.

Goleman, D. (2002). *Working with Emotional Intelligence (terjemahan).* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Greenhaus, J. H., Collins, K. H., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.

Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M, G., & Himam, F. (2015). Factors Impacting Work Family Balance of Working Mothers. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 30(4), 178-190.

Hutahaean, H., Silalahi, B. S., & Simanjuntak, L. Z. (2020). Spiritualitas Pandemik: Tinjauan Fenomenologi Ibadah Di Rumah. Evangelical: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat, 4(2), 235-250

Reslawaty. (2014). Pandangan Pimpinan Gereja Tentang Pengaturan Organisasi Gereja di propinsi Jawa Barat. *Jurnal Multikultural & Multireligius,* 3(3), 67-83.

Sari, P. I. (2012). Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan Berkarir Ganda. *Jurnal Managemen dan Bisnis,* 2, 77-84.

Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2008). Optimism and Pessimism. *Risk Factors in Depression*, 171–194. doi:10.1016/b978-0-08-045078-0.00008-3.

Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Pocket Books

Scheier, M. F., Carver, C.S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(6), 1063–1078.

Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
Dipungut dari http://download.portalgaruda.org/article.php?article=97997&val=617, 2012.

Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating Work–Family Balance, Job Anxiety, and Turnover Intentions as Predictors of Health Care and Senior Services Customer-Contact Employee Voluntary Turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149–160. doi:10.1177/1938965513478682.

Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of The Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work–Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1512.

Tong, S. (2009). Pelayanan Penuh Waktu. Dikutip dari: https://www.buletinpillar.org/transkrip/pelayanan-penuh-waktu.